

PROFESI PR IDENTIK DENGAN PEREMPUAN ?

Neni Yulianita **

Abstrak

Profesi Public Relations (PR) atau di Indonesia lebih dikenal dengan Humas, seringkali diidentikkan dengan profesi yang pantas dijabat oleh kaum perempuan. Adanya sebagian kalangan masyarakat yang menjudge bahwa profesi ini lebih tepat dijabat oleh kaum perempuan, dengan alasan profesi ini menuntut keterampilan, daya tarik, dan keluwesan. Dengan adanya anggapan tersebut, tentu saja telah memberikan implikasi pada kaum laki-laki sehingga menimbulkan keraguan pada mereka untuk menekuni bidang kajian PR/Humas di berbagai Perguruan Tinggi yang memiliki bidang ini.

Ironisnya, user masih menganggap kaum laki-laki yang lebih tepat menjabat profesi PR, dengan anggapan antara lain bahwa laki-laki lebih energik, aktif, rasional, agresif, memiliki stamina atau fisik yang lebih kuat, dan memiliki kemampuan dalam penguasaan hardware atau teknologi komunikasi mutakhir yang lebih baik dibanding wanita yang dianggap lebih emosional, pasif, dan submisif. Anggapan ini tentu saja sangat merugikan perempuan, walaupun hasil penelitian Robins dinyatakan bahwa : “Tidak ada beda laki-laki dan perempuan yang konsisten dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analitis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar”. Untuk itu, dalam tulisan ini, penulis menyajikan jawaban apakah benar Profesi PR lebih tepat dijabat oleh Perempuan?

Kata Kunci : Profesi PR dan Perempuan

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi sekarang ini profesi *public relations (PR)* merupakan suatu hal yang selalu menjadi bahan pertimbangan bagi suatu perusahaan dalam usaha membangun, memelihara, bahkan menciptakan citra di mata publiknya.

** **Dr. Hj. Neni Yulianita, Dra., MS.,** adalah dosen tetap Fakultas Ilmu Komunikasi Unisba, Dekan Fikom Unisba.

Di Indonesia fungsi dari profesi PR di sebagian kalangan masyarakat telah membuktikan kemanfaatannya, sehingga perhatian masyarakat terhadap profesi ini dirasakan makin meningkat. Dengan semakin meningkatnya perhatian masyarakat terhadap profesi PR maka tidak dapat dipungkiri lagi bahwa eksistensi profesi PR pada saat sekarang ini semakin dibutuhkan. Hal ini dapat terlihat dari banyaknya organisasi/perusahaan/ lembaga/instansi, baik besar maupun kecil yang tidak segan-segan lagi mengeluarkan jutaan rupiah untuk kepentingan aktivitas PR.

Atas dasar kebutuhan tersebut, maka jabatan *PR Officer* pada saat ini sudah mulai disukai sebagian masyarakat, terutama bagi mereka yang baru menamatkan Sekolah Menengah Atas (SMA), banyak yang berminat untuk melanjutkan studinya di bidang komunikasi khususnya *Public Relations*.

Selanjutnya, untuk memenuhi kebutuhan di bidang studi *public relations* tersebut, kini terlihat banyaknya bermunculan lembaga-lembaga pendidikan yang secara khusus mendirikan bidang *public relations* dalam bermacam-macam program pendidikan, apakah itu dalam bentuk fakultas-fakultas di universitas, sekolah-sekolah tinggi, akademi-akademi, maupun dalam program-program kursus singkat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dari segudang kebutuhan masyarakat tersebut tentunya membawa konsekuensi akan tuntutan profesionalisme di bidang profesi PR tersebut.

Dari eksistensi profesi PR dengan segala macam tuntutan persyaratan yang harus dipenuhi untuk dapat mencapai tingkat keberhasilannya, ternyata banyak anggapan yang bermunculan di sebagian kalangan masyarakat yang ditujukan bagi profesi PR tersebut yaitu, bahwa: adanya asumsi dari sebagian kalangan masyarakat yang ditujukan bagi profesi PR yang menarik perhatian penulis, bahwa : profesi PR akan lebih tepat jika dilaksanakan oleh kaum wanita, anggapan tersebut dengan alasan bahwa kaum wanita terlihat lebih terampil, menarik, dan luwes, sehingga darinya akan mudah untuk dapat mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi.

Kenyataannya, anggapan tersebut tidak didukung data yang akurat, karena pelaksana profesi PR ini banyak pula digeluti kaum pria, terbukti dari perusahaan *public relations* di luar negeri seperti yang dikemukakan Sekjen APPRI Miranty Abidin bahwa: “Profesi *Public Relations* (PR) kebanyakan terdiri dari kaum laki-laki” (Kompas, 31 Januari 1988).

Oleh karena itu, dinamika tingkat keberhasilan dari perusahaan yang bergerak di bidang profesi PR memberikan konsekuensi pada karakteristik sosial dari para pelaksana profesi, khususnya jenis kelamin dari pejabat PR, dimana jenis kelamin pejabat PR ini diasumsikan dapat memberikan pengaruh pada garapan pekerjaannya.

Anggapan yang berkaitan dengan isu gender dari mereka yang menggeluti profesi ini, tentunya dapat berpengaruh terhadap keberhasilan profesi PR, atau anggapan tersebut keliru dimana kemungkinan besar pria lebih berhasil daripada wanita. Namun yang muncul sampai saat ini adalah jabatan PR merupakan jabatan yang identik dengan perempuan. Oleh karena itu, anggapan yang tidak adil yang ditujukan bagi kaum laki-laki tersebut sudah semestinya dihilangkan, mengingat tidak sedikit kaum laki-laki pun banyak yang berminat untuk menggeluti profesi ini, sehingga peminat untuk menggeluti dunia PR, khususnya bagi kaum laki-laki dapat meningkat.

Berkaitan dengan kenyataan tersebut, tentu saja perlu pemikiran yang mendalam guna memecahkan masalah dalam upaya meningkatkan eksistensi profesi PR ke arah yang lebih baik. Untuk keperluan itu, maka penulis merumuskan masalah bahwa “Apakah profesi PR identik dengan perempuan?”

2. Tinjauan Pustaka.

2.1 Eksistensi Profesi PR

Dalam upaya menunjang keberhasilan suatu perusahaan/instansi/ lembaga, profesi *public relations* saat ini telah banyak dihasilkan dari berbagai perguruan tinggi baik di dalam maupun di luar negeri. Keberhasilan itu seiring dengan tuntutan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang dapat mempengaruhi keberhasilan profesi PR. Dalam konteks persyaratan PR profesional, Cutlip, Center, & Broom (2000 : 50) mengemukakan empat faktor yang dapat menunjang keberhasilan profesi public relations yakni: “*Skill, Knowledge, Abilities, and Qualities*”.

Dengan demikian, seseorang yang bergerak di bidang PR profesional, jelas dituntut untuk mempunyai keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan kualitas yang baik. Karena merupakan pelaksanaan profesional, maka untuk eksistensi profesi PR ini haruslah disertai landasan keahlian secara ilmiah yakni harus mantap dalam *body of knowledge* dan intelektualitasnya. Dengan demikian, sebagai suatu profesi, PR yang profesional diperlukan

landasan pendidikan tinggi di bidang PR, sehingga eksistensi profesi PR ini memiliki peluang yang diperhitungkan di berbagai lembaga/organisasi/perusahaan/ instansi.

2.2 PR sebagai Profesi

Istilah profesional seringkali diidentikan dengan tuntutan pada profesi seseorang untuk mengerjakan pekerjaannya secara baik dan sempurna. Untuk tidak membingungkan bagi mereka yang dipundaknya menanggung beban pekerjaan yang seringkali dituntut untuk profesional, maka dalam konteks ini penulis terlebih dahulu akan mengungkapkan konsep profesional tersebut.

2.2.1 Konsep Dasar Profesional

Profesionalisme merupakan suatu ide atau pemikiran modern yang berkembang sejalan dengan perkembangan masyarakat modern yang makin lama semakin kompleks, dan dalam dunia usaha atau bisnis modern tentunya membutuhkan tenaga kerja yang kualifide, berkualitas, dan memahami bahkan menguasai teknologi komunikasi canggih yang berkembang akhir-akhir ini.

Professional berasal dari kata *profession* dalam *The Advanced Learner's Dictionary of Current English* :

Professional as an adjective of a profession. Doing or practising something as a fulltime occupation or for payment or to make a living. (Profesional merupakan kata sifat dari profesi. Melakukan dan mempraktekkan sesuatu hal sebagai suatu pekerjaan dari seluruh waktunya untuk mendapat bayaran/upah atau untuk mendapat penghasilan).

Professional as a noun is a person who does something for payment that others do for pleasure. (Profesional sebagai kata benda dapat diartikan sebagai seseorang yang melakukan sesuatu (pekerjaan) untuk dibayar, sedangkan orang lain mendapatkan kesenangan).

Dengan adanya konsekuensi bahwa seorang profesional mendapatkan bayaran dari pekerjaan yang dilakukannya, Hornby *et.al* menyatakan bahwa "*Profession is occupation especially one requiring advanced education and special training*" (Profesi adalah pekerjaan yang membutuhkan pendidikan

tinggi dan pelatihan khusus). Akhirnya dikatakan pula bahwa *Professionalism is mark or qualities of a profession* (Profesionalisme merupakan indikator atau kualitas dari suatu profesi).

Dari berbagai pendapat di atas secara sederhana dapatlah diangkat bahwa esensi dari seseorang yang dapat dikatakan profesional termasuk bagi para pejabat PR adalah bahwa :

1. Profesional merupakan pekerjaan dengan konsekuensi mendapat bayaran/ penghasilan.
2. Profesional dituntut memiliki kemampuan, keahlian, atau keterampilan khusus.
3. Profesional dituntut memiliki latar belakang pendidikan tinggi di bidangnya.
4. Profesional merupakan indikator dan kualitas profesi.
5. Profesional dituntut dapat menjamin kenyamanan/kesenangan masyarakat pengguna jasa (Yulianita, dalam Jurnal X'PRESS!, 2004 : 2).

2.2.2 Sikap Profesional PR dalam Kaitannya dengan Gender

Sebagai seorang PR professional, di mana pada era ini telah menggema apa yang dinamakan era informasi, era komunikasi, era globalisasi, bahkan era reformasi maka mereka yang bergerak di bidang PR haruslah mempunyai sikap yang memenuhi kriteria profesional, antara lain :

1. Setia terhadap profesinya, kesetiaan ini membawa konsekuensi pada kemampuan seorang pejabat PR untuk lebih mementingkan pelayanan terhadap orang lain daripada kepentingan sendiri. Dengan demikian seorang PR profesional harus mempunyai tanggung jawab sosial yang tinggi dari sekedar ganjaran/imbalan.
2. Mantap dalam *Body of knowledge* dan intelektualitasnya. Dengan demikian PR profesional haruslah digarap oleh orang yang mempunyai keahlian secara ilmiah. Mempunyai keterampilan-keterampilan teknis di bidang public relations yang diperlukan untuk mempersiapkan fasilitas-fasilitas atau pelayanan-pelayanan pokok. Untuk memperoleh keterampilan ini, tentu saja harus melalui masa pendidikan yang lama.

Oleh karena itu ia harus memiliki pendidikan khusus sebagai dasar dalam mengembangkan teori *public relations* yang semakin lama semakin berkembang.

3. Seorang PR profesional harus mempunyai dan dapat mengembangkan keterampilan yang bersifat khusus, unik, dan essensial, sehingga dapat menjadikan profesinya itu sebagai terminal yang *exceptional* (layak). Agar para pejabat PR bekerja profesional dan menghasilkan sesuatu yang kualitasnya baik, maka prinsipnya adalah harus memperhatikan mutu dari keterampilan dan keahlian yang diaplikasikannya secara spesifik, unik, dan essensial.
4. Dalam mengaplikasikan profesinya, seorang PR profesional di era global harus mempunyai kualitas yang baik, khususnya dalam pelayanan komunikasi. Dengan demikian ia harus menguasai teknologi komunikasi mutakhir bagi pelayanan publik dan memiliki tanggungjawab sosial yang tinggi dibidang profesinya.
5. Menjadi anggota dari suatu organisasi Profesi PR yang kuat, sehingga dapat membina profesinya (misalnya : menjadi anggota dari Asosiasi PR baik di dalam maupun luar negeri).
6. Taat pada norma-norma profesional dalam arti harus taat pada Kode Etik PR yang telah ditentukan. Kode Etik PR tentunya ibarat kompas yang menunjukkan arah moral bagi suatu profesi PR, sekaligus juga menjamin mutu moral profesi PR tersebut di mata masyarakat.
7. Memiliki otonomi sebagai wadah untuk melakukan praktik PR secara perorangan yang dapat dipertanggungjawabkan secara profesional. (Yulianita, 2003 : 160-161)

Sehubungan dengan sikap profesional tersebut, Cutlip, Center, and Broom (2000 : 50) mengemukakan 4 (empat) hal yang dibutuhkan bagi keberhasilan seorang profesional PR seperti yang telah disebutkan di muka, yakni : 1. *Skills*, 2. *Knowledge*, 3. *Abilities*, dan 4. *Qualities*, dengan penjelasan berikut ini :

1. *Skills* : seorang PR profesional harus memiliki keahlian sebagai pengamat yang baik, mampu menulis secara efektif, pendengar yang baik, suka membaca, dan mampu berbicara secara persuasif untuk dapat mempengaruhi dan menarik minat publik, menguasai teknologi komunikasi mutakhir.

2. *Knowledge* : memiliki pengetahuan yang mendalam mengenai berbagai aktivitas di bidang public relations, mengerti tentang proses manajemen organisasi, dan memiliki ketepatan untuk mengantisipasi gejala yang terjadi terutama dalam masalah publik, bisnis, dan finansial.
3. *Abilities* : mampu memecahkan masalah, membuat keputusan yang tidak berpihak, bersikap objektif, dapat menangani masalah publik, mampu menumbuhkan kepercayaan dalam lingkungannya, serta keberanian untuk bertanggungjawab.
4. *Qualities*: mantap dan berakal sehat, dinamis, punya semangat yang tinggi, berwawasan luas, penuh inisiatif, kreatif, memiliki kemampuan untuk maju, berfikir positif dan logis, memiliki kemauan untuk mengembangkan intelektualitasnya, rasa ingin tahu yang tinggi, toleransi, dan memiliki kualitas dalam mengekspresikan penampilannya (Yulianita, 2003 : 159).

Dalam aplikasinya, karena merupakan suatu praktek profesional, maka ia bersifat otonom, independen, dan mempunyai kebebasan dalam melaksanakan sesuatu yang menurut profesinya adalah benar. Tentu saja dalam mempraktekkan otonomi, kebebasan, dan kebenaran menurut profesinya ini harus diiringi dengan 10 sikap profesional sesuai kepribadian seorang PR :

1. Memiliki rasa Percaya Diri (PD) yang kuat.
2. Memiliki keterbukaan terhadap orang lain ataupun dari orang lain.
3. Menerima kekurangan dirinya dan mampu memperbaikinya.
4. Yakin akan kemampuan dirinya untuk dapat mengatasi masalah.
5. Menyadari profesi dipilih merupakan profesi yang tepat bagi dirinya.
6. Memahami peran, fungsi, tugas, dan tanggung jawabnya sebagai PR.
7. Menerapkan etika profesi PR secara konsekuen dan bertanggung jawab.
8. Pendidikan dan keahlian yang dimilikinya sesuai dengan profesinya.
9. Mempunyai motivasi yang kuat untuk menjalankan profesinya.
10. Memiliki gaya dan *performance* yang khas/spesifik dan unik (Yulianita, dalam Jurnal X'PRESS!, 2004 : 7).

Dengan kriteria profesi PR yang telah dijelaskan di atas dan ternyata tidaklah mudah, maka jika selama ini profesi PR seringkali dipersepsi dan

diidentikkan sebagai perempuan cantik, menarik, luwes, dan bahkan sering disalahartikan, tentunya sangatlah sulit dan tidak adil jika profesi PR dianggap harus dijabat oleh kaum perempuan. Anggapan inilah yang kerap merusak citra profesionalisme pejabat PR di mata masyarakat.

Jika semua pihak dapat mendudukan profesi ini secara benar dan layak dan dapat direalisasikan secara proporsional, maka pihak pengguna jasa akan memberikan apresiasi terhadap profesi ini dan menempatkan profesi ini, baik bagi laki-laki ataupun perempuan secara proporsional tergantung kebutuhan organisasi/lembaga/perusahaannya. Semakin tinggi sikap profesional seorang PR dalam menggeluti pekerjaannya, maka semakin tinggi apresiasi masyarakat terhadap profesi ini, dengan tanpa melihat unsur jenis kelamin dari mereka yang menggeluti profesi ini.

2.3 Konsep Laki-laki dan Perempuan dalam menunjang aktivitas Profesi.

Perdebatan tentang perbedaan psikologis laki-laki dan perempuan pada dasarnya berputar di sekitar dua teori besar yakni : Teori nature dan teori nurture. Pada teori nature, beranggapan bahwa :

Perbedaan psikologis antara laki-laki dan perempuan disebabkan oleh faktor-faktor biologis, sedangkan teori nurture beranggapan bahwa perbedaan ini tercipta melalui proses belajar dari lingkungan. Kedua teori yang ekstrim ini, memunculkan teori-teori yang membahas perbedaan antara faktor-faktor biologis dan sosiokultural (Skolnik & Skolnik, dalam Budiman 1982 : 2).

Dari perbedaan tersebut, selanjutnya dapat dijelaskan bahwa hubungan antara faktor-faktor biologis dan sosiokultural, dalam proses pembentukan perbedaan seksual antara laki-laki dan perempuan telah mengakibatkan pada pembagian kerja/profesi secara seksual pula. Walaupun kaum perempuan memperjuangkan adanya kesetaraan gender laki-laki dan perempuan, utamanya dalam hal pekerjaan/profesi, namun, konsep perbedaan pembagian kerja laki-laki dan perempuan, ternyata terus berkembang sampai sekarang. Ide tentang perempuan lebih lemah dari laki-laki terus dipertahankan dan disebarkan oleh hampir semua ahli-ahli filsafat sepanjang sejarah manusia. Kant, misalnya berkata :

Sulit percaya bahwa wanita punya kesanggupan untuk mengerti prinsip-prinsip. Schopenhauer, wanita dalam segala hal terbelakang,

tidak memiliki kesanggupan untuk berpikir dan berefleksi. Fichte, perempuan dikuasai karena itu merupakan keinginannya – keinginan yang lahir dari moral perempuan itu sendiri – untuk dikuasai (Gould, dalam Budiman, 1982 : 6-7)

Fenomena di atas, sangatlah beralasan jika pada dekade selanjutnya memunculkan gerakan kaum feminis liberal yang menuntut keadilan akan hak-hak kaum perempuan, bahwa : “perempuan harus sadar akan hak-haknya. Dengan kesadaran ini, manusia akan membentuk suatu kesadaran baru dimana laki-laki dan perempuan bekerjasama atas dasar persamarataan” (Elstain dalam Budiman 1982 : 40-41).

Dalam konteks perbedaan laki-laki dan perempuan dalam hal pekerjaan/ profesi, bukti penelitian yang menyatakan bahwa:

- Tidak ada beda laki-laki dan perempuan yang konsisten dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analitis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar.
- Sementara itu, studi-studi psikologis telah menjumpai bahwa perempuan lebih bersedia untuk mematuhi otoritas, dan bahwa laki-laki lebih agresif dan lebih besar kemungkinan daripada wanita dalam memiliki pengharapan (ekspektasi) sukses.
- Tidak ada beda yang bermakna dalam produktivas pekerjaan antara laki-laki dan perempuan (Robbins, 1996: 80).

Dari hasil studi di atas, maka perlu kiranya kaum laki-laki dan perempuan dalam menyiasati kiat-kiat menjadi pejabat PR yang dapat mengembangkan sikap profesional. Hal tersebut sangatlah tergantung dari berbagai hal, antara lain yaitu sikap berdasarkan pengalaman secara situasional, sikap berdasarkan interaksi dengan orang lain, dan sikap terhadap profesi. Jika hal ini dapat dikembangkan, maka berbagai faktor yang menjadi kendala utamanya bagi kaum perempuan untuk menduduki jabatan manajer PR atau pimpinan PR secara berangsur-angsur dapat dikembangkan dan berusaha untuk dapat dipertahankan. Jika ini berhasil maka kaum perempuan akan memberikan kontribusi terhadap kesuksesannya di masa depan untuk dapat eksis menjabat PR Officer pada level yang tertinggi.

Penghargaan terhadap kaum perempuan dalam menjalani profesi PR merupakan landasan agar kaum perempuan dihargai posisinya. Hal

mendasar sebagai penghargaan terhadap pejabat PR oleh kaum perempuan adalah upaya meningkatkan kualitas diri melalui upaya-upayanya antara lain : meningkatkan kemampuannya, intelektualitasnya, kreativitasnya, aktivitasnya, keahlian/ keterampilannya, enerjik, dinamis, selalu mengikuti perkembangan baru di bidang profesi PR dan selalu berfikir maju, dimana untuk hal tersebut perempuan seringkali dianggap lebih rendah dari kaum laki-laki dan akibatnya hanya dilihat sebelah mata oleh para pengguna jasa.

Dengan semakin kompleksnya ruang lingkup bidang PR seiring dengan perkembangan jaman, maka seorang pejabat PR harus memberikan sikap yang membawa citra profesional di mata masyarakat pengguna jasa. Untuk semua itu seorang pejabat PR perempuan dengan kiblat profesional harus memperdalam kemampuan profesi, sehingga sikap pengguna jasa dalam memposisikan kaum perempuan lebih rendah dari kaum laki-laki sedikit demi sedikit akan terkikis melalui persaingan sikap profesional yang mantap dari laki-laki dan perempuan.

3. Pembahasan

Berangkat dari permasalahan yang akan dibahas yakni “Apakah Profesi PR lebih tepat dijabat oleh kaum perempuan?”, maka penulis berusaha untuk mencari data dari berbagai organisasi/lembaga/perusahaan yang memiliki *PR Officer*, dan menempatkan pejabat pada posisi PR tersebut umumnya apakah dijabat oleh jenis kelamin laki-laki atau perempuan ?. Untuk memperkuat atau memperlemah anggapan masyarakat selama ini terhadap profesi PR yang mengandung isu gender ini, penulis meneliti pada lima organisasi/lembaga/perusahaan yang bergerak di bidang : 1. Badan Usaha Milik Negara, 2. Bank-Bank di kota Bandung, 2. Radio-Radio di kota Bandung, 3. Universitas-universitas PTN dan PTS di Kota Bandung, 4. Hotel – Hotel di kota Bandung , dan 5. Departemen-Lembaga Negara dan Lembaga Non Departemen di kota Bandung. Untuk jelasnya, dijabat oleh kaum laki-laki atau perempuan profesi PR ini, berikut dapat dilihat melalui deskripsi dan tabel-tabel untuk memperkuat data.

3.1 Jenis Kelamin Pejabat PR pada Badan Usaha Milik Negara (DKI Jakarta dan Kota Bandung)

Untuk mendapatkan data tentang jenis kelamin PR Officer di lingkungan BUMN, penulis mengambil populasi seluruh BUMN DKI

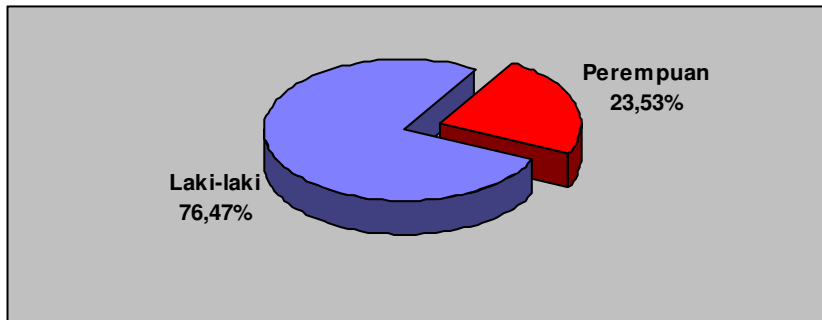
Jakarta dan Kota Bandung dikarenakan BUMN terbanyak berpusat di Jakarta. Dari Jumlah BUMN DKI Jakarta dan Jawa Barat yang mempunyai bagian PR melembaga yaitu sebanyak 48 BUMN, diambil 19 BUMN atau sebanyak 40%.

Tabel 3.1.1 : Jenis Kelamin PR Officer BUMN (DKI Jakarta dan Kota Bandung)

No	Nama BUMN	L	P	Jumlah
1.	Jamsostek	4	2	6
2.	Askrindo	2	1	3
3.	Angkasa Pura	4	-	4
4.	JIEP	2	1	3
5.	Jiwasraya	2	1	3
6.	Askes	2	1	3
7.	Krakatau Steel	6	1	7
8.	INTI	6	2	8
9.	LEN Industri	2	1	3
10.	TELKOM	5	3	8
11.	POS Indonesia	5	2	7
12.	TASPEN	2	1	3
13.	PELINDO II	3	-	3
14.	KBN	3	-	3
15.	Kertas Padalarang	1	1	2
16.	Balai Pustaka	2	1	3
17.	Jasamarga	5	-	5
18.	PINDAD	4	-	4
19.	PT. DI	5	2	7
Jumlah		65	20	85

Sumber : Yulianita, *Disertasi*, 2001 : 238, 248.

Berdasarkan penggolongan jenis kelamin laki-laki dan perempuan dari data yang terkumpul ternyata sebagian besar pejabat PR BUMN berjenis kelamin laki-laki, sedangkan perempuan hanya sebagian kecil saja. Dalam perjumlahan angka dan prosentasi bahwa dari 85 responden, 65 orang atau 76,47% adalah berjenis kelamin laki-laki, sedangkan perempuan berjumlah 20 orang atau 23,53%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam Gambar 3.1.1 berikut ini :



Gambar 3.1.1 : Perbandingan Jenis Kelamin Pejabat PR BUMN

Data tersebut memberikan indikasi bahwa, di kalangan BUMN mereka yang menjabat PR Officer sebagian besar digeluti kaum laki-laki. Ini merupakan fenomena bahwa kaum laki-laki mempunyai peluang yang lebih tinggi dibanding perempuan untuk memangku jabatan sebagai praktisi PR BUMN.

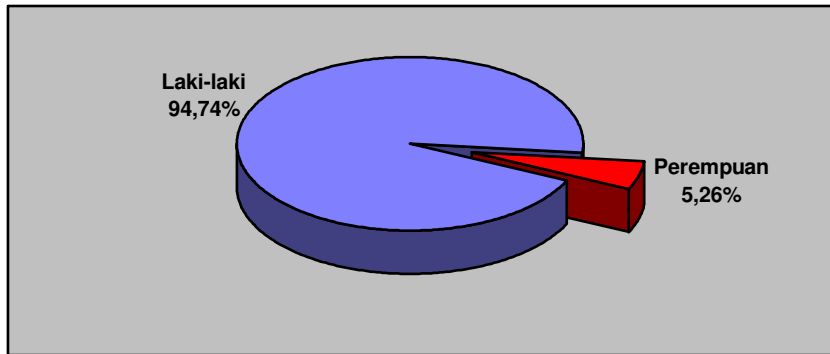
Untuk mengetahui lebih lanjut, dari 19 (sembilan belas) BUMN di atas, jenis kelamin dari mereka yang duduk di jajaran manajer PR BUMN, ternyata dari 19 (sembilan belas) BUMN yang ada di DKI Jakarta dan Jawa Barat tersebut, diperoleh data seperti pada tabel 3.1.2

Berdasarkan penggolongan jenis kelamin laki-laki dan perempuan dari data yang diperoleh, ternyata manajer PR BUMN di DKI Jakarta dan Jawa Barat, pada umumnya yaitu 18 atau 94,74% dari 19 responden adalah dijabat oleh mereka yang berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan manajer PR yang dijabat oleh perempuan hanya 1 orang saja atau 5,26%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam Gambar 3.1.2

Tabel 3.1.2 : Jenis Kelamin Manajer PR BUMN (DKI Jakarta dan Kota Bandung)

No	Nama BUMN	P/L
1.	Jamsostek	L
2.	Askrindo	L
3.	Angkasa Pura	L
4.	JIEP	L
5.	Jiwasraya	P
6.	Askes	L
7.	Krakatau Steel	L
8.	INTI	L
9.	LEN Industri	L
10.	TELKOM	L
11.	POS Indonesia	L
12.	TASPEN	L
13.	PELINDO II	L
14.	KBN	L
15.	Kertas Padalarang	L
16.	Balai Pustaka	L
17.	Jasamarga	L
18.	PINDAD	L
19.	PT. DI	L

Sumber : Angket Penelitian



Gambar 3.1.2 : Perbandingan Jenis Kelamin Manager PR BUMN

Dari gambaran di atas jelaslah bahwa pada umumnya pejabat PR BUMN digeluti kaum laki-laki, ini dikarenakan segenap manajemen BUMN umumnya mempercayakan jabatan PR ini dipegang kaum laki-laki. Berdasarkan wawancara dengan beberapa kalangan BUMN, terungkap bahwa jabatan PR Officer dipercayakan kepada kaum laki-laki karena para manajemen puncak menganggap bahwa pekerjaan PR merupakan pekerjaan yang kaya akan dinamika dan kreativitas yang tinggi terutama dalam menghadapi berbagai karakter publik baik internal maupun eksternal, disamping itu juga aktivitas PR harus digarap secara cepat dan memerlukan stamina yang ekstra kuat. Dalam hal lain laki-laki dianggap lebih agresif dan penguasaan *hardware* dianggap lebih baik daripada wanita. Dengan asumsi seperti itu, kaum laki-laki lah yang dianggap tepat untuk menduduki jabatan dengan karakter pekerjaan yang telah dinyatakan di muka.

3.2 Jenis Kelamin Pejabat PR Universitas (PTN dan PTS)

Dalam penulisan ini, perlu pula kiranya penulis mengungkap jabatan PR di kalangan universitas, baik itu dalam kategori PTN maupun PTS. Untuk mendapatkan data tentang jenis kelamin PR Officer di lingkungan PTN. Penulis mengambil populasi seluruh universitas PTN yang ada di Kota Bandung, dimana kota Bandung hanya memiliki 3 (tiga) universitas yang berstatus negeri. Dari 3 (tiga) universitas PTN yang ada di kota Bandung seluruh pejabat PR-nya diteliti, untuk jelasnya mengenai jenis kelamin para pejabat PR universitas PTN dapat dilihat pada tabel berikut :

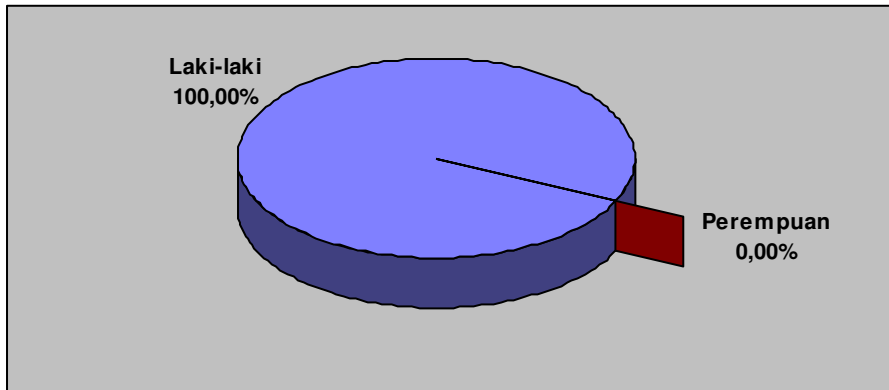
Tabel 3.2.1 : Jenis Kelamin Pejabat PR Universitas PTN di Kota Bandung

No	Nama Perguruan Tinggi Negeri	P/L
1.	Institut Teknologi Bandung	L
2.	Universitas Padjadjaran Bandung	L
3.	Universitas Pendidikan Indonesia	L

Sumber : Wawancara

Keterangan : L : Laki-laki ; P : Perempuan

Berdasarkan penggolongan jenis kelamin laki-laki dan perempuan dari data yang diperoleh, ternyata pejabat PR Universitas pada Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di kota Bandung, seluruhnya atau 100% adalah dijabat oleh mereka yang berjenis kelamin laki-laki. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam Gambar berikut ini :



Gambar 3.2.1: Jenis Kelamin PR Universitas pada PTN di Bandung

Sedangkan PR universitas pada Perguruan Tinggi Swasta (PTS), dari 19 (sembilan belas) Universitas pada PTS yang ada di kota Bandung, penulis mengambil sampel sebanyak 11 PTS atau 57,89%. Dari 11 PTS tersebut diperoleh data tentang jenis kelamin pejabat PR-nya sebagai berikut :

Tabel 3.2.2 : Jenis Kelamin Pejabat PR Universitas (PTS) di Kota Bandung

No	Nama Perguruan Tinggi Negeri	P/L
1.	Universitas Islam Bandung	L
2.	Universitas Islam Nusantara	L
3.	Universitas Katholik Parahyangan	L
4.	Universitas Kristen Maranatha	P
5.	Universitas Pasundan	P
6.	Universitas Padjadjaran	L
7.	Universitas Komputer Indonesia	P
8.	Universitas Langlangbuana	L
9.	Universitas Widyatama	L
10.	Universitas Kebangsaan	L
11.	Universitas Winayamukti	L

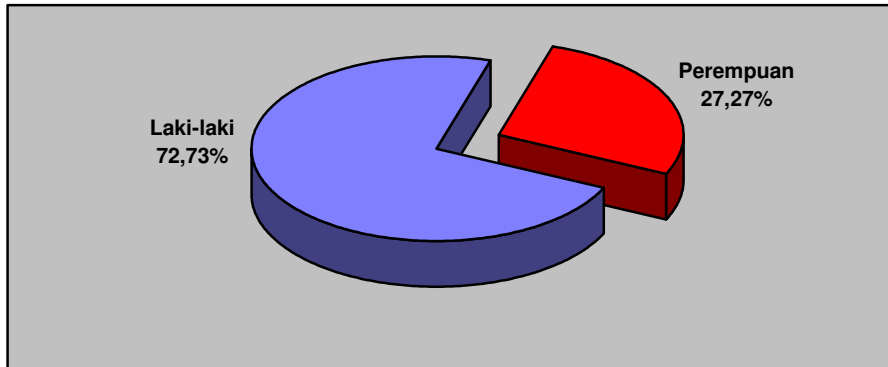
Sumber : Wawancara

Keterangan : L : Laki-laki ; P : Perempuan

Berdasarkan penggolongan jenis kelamin laki-laki dan perempuan para pejabat PR Universitas pada Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di kota Bandung, dari data yang diperoleh, ternyata dari 11 PTS tersebut, lebih dari setengahnya atau sebanyak 8 orang (72,73%) pejabat PR Universitas adalah berjenis kelamin laki-laki, sedangkan perempuan kurang dari setengahnya saja atau sebanyak 3 orang (27,27%). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam Gambar 3.2.2.

Dari data yang diperoleh, jelaslah bahwa PR universitas pada umumnya dijabat oleh kaum laki-laki, ini dikarenakan selain dari adanya tuntutan kebutuhan pihak manajemen universitas yang mengharuskan pejabat PR diperlukan mereka yang berjenis kelamin laki-laki, juga karakter universitas yang seringkali memiliki tingkat dinamika yang tinggi, juga adanya tuntutan bagi pejabat PR yang harus memiliki semangat yang tinggi, berwawasan luas dan rasional, penuh inisiatif, kreatif, memiliki stamina yang kuat, dan kemauan untuk mengembangkan intelektualitasnya, rasa ingin tahu yang tinggi, dan memiliki kualitas dalam mengekspresikan penampilan yang harus cepat tanggap dalam mengelola manajemen

universitas. Selain itu, pekerjaan PR disumsikan memerlukan waktu kerja yang kadang-kadang dilakukan pada malam hari. Dalam hal lain laki-laki dianggap lebih agresif dan penguasaan *hardware*, petugas 'PR' laki-laki lebih banyak memiliki kemampuan dibandingkan dengan wanita. Dengan tuntutan seperti itu, maka kaum laki-lakilah yang dianggap tepat untuk melakukan aktivitas PR universitas.



Gambar 3.2.2: Perbandingan Jenis Kelamin PR PTS (Universitas) di Bandung

3.3 Jenis Kelamin Pejabat PR Hotel di Kota Bandung

Untuk melengkapi data tentang jenis kelamin pejabat PR diberbagai lembaga/organisasi/perusahaan, penulis juga meneliti tentang pejabat PR yang terdapat di lingkungan hotel. Untuk keperluan ini penulis mengambil beberapa kriteria hotel yang ada di kota Bandung dimulai dari Hotel Bintang 2 (dua) sampai dengan Bintang 5 (lima). Dari data yang diperoleh, hotel di kota Bandung seluruhnya berjumlah 60 Hotel, penulis mengambil sampel sebanyak 39 atau 65% dari populasi yang ada. Berdasarkan penelitian, diperoleh data bahwa jenis kelamin para pejabat PR Hotel di kota Bandung dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3 : Jenis Kelamin Pejabat PR Hotel di Kota Bandung

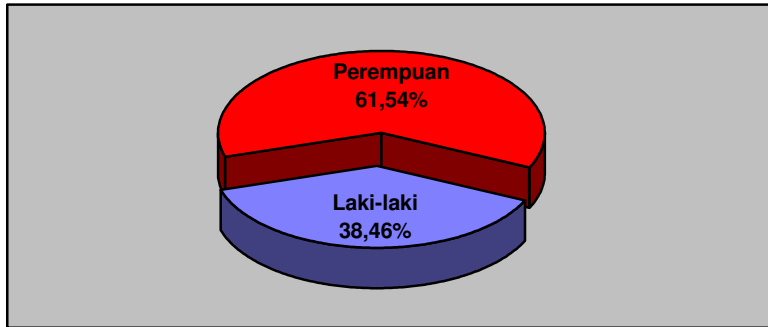
No	Nama Hotel	P/L	No	Nama Hotel	P/L
1.	Grand Preanger	P	21.	Sukajadi	P
2.	Savoy Homan	P	22.	Grand Lembang	P
3.	Papandayan	P	23.	Patra Jasa	P
4.	Sheraton Inn	P	24.	Abadi	P
5.	Horison	P	25.	New Naripan	L
6.	Jayakarta Bandung	P	26.	Trio	L
7.	Panghegar	P	27.	Pondok Sany Rosa	P
8.	Santika	P	28.	Anggrek Golden	L
9.	Hyatt Regency Bandung	P	29.	Ardjuna Beauty	P
10.	Kedaton	P	30.	Setiabudi Indah	L
11.	Grand Aquila Bandung	L	31.	Permata Bidakara	L
12.	Mutiara	L	32.	Bumi Kitri	L
13.	Cemerlang	P	33.	Puri Khatulistiwa	L
14.	Holiday Inn	P	34.	Karang Setra	P
15.	Perdana Wisata	L	35.	Mitra	P
16.	Istana	L	36.	Chrysanta	L
17.	Puteri Gunung Hotels	L	37.	Geulis	P
18.	Internasional Imperium	P	38.	Mustika Sangkuriang	P
19.	Telagasari	L	39.	Nalendra	L
20.	Topas Galeria	P			

Sumber : Wawancara

Keterangan : L : Laki-laki ; P : Perempuan

Berdasarkan penggolongan jenis kelamin laki-laki dan perempuan, diperoleh data bahwa pejabat PR pada beberapa hotel di kota Bandung, ternyata sebagian besar adalah berjenis kelamin perempuan, sedangkan laki-laki hanya sebagian kecil saja. Dari 39 responden, 24 orang atau 61,54% adalah berjenis kelamin perempuan, sedangkan laki-laki berjumlah 15 orang atau 38,46%. Dari perolehan data tersebut, ternyata asumsi sebagian masyarakat terhadap profesi PR Hotel ternyata menunjukkan kebenaran. Beberapa alasan terungkap bahwa PR Officer hotel yang dijabat oleh kaum perempuan, dikarenakan karakter hotel yang memerlukan daya

layanan PR yang menuntut keterampilan, daya tarik dan keluwesan khususnya pada saat menerima tamu, sehingga konsep feminine dituntut dalam dinamika kerja hotel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam Gambar berikut ini :



Gambar 3.3: Perbandingan Jenis Kelamin PR Hotel di Kota Bandung

3.4 Jenis Kelamin Pejabat PR Bank di Kota Bandung

Dunia Perbankan, untuk mengkaji masalah ini penulis kiranya menganggap perlu membidik mereka yang menggeluti PR di kalangan Bank. Dari jumlah Bank di kota Bandung yang seluruhnya berjumlah 67 Bank, penulis mengambil sampel sebanyak 34 atau 56,67%. Dari sampel terpilih, diperoleh data bahwa jenis kelamin para pejabat PR Bank yang ada di kota Bandung dapat dilihat seperti pada tabel 3.4.

Berdasarkan penggolongan jenis kelamin laki-laki dan perempuan dari data yang berhasil diperoleh, bahwa pejabat PR pada Bank-Bank di kota Bandung, ternyata sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki, sedangkan perempuan hanya sebagian kecil saja. Dari 34 bank yang terpilih menjadi sampel, mereka yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 12 orang atau 35,29%, sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 22 orang atau 64,71%. Selayaknya karakter perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan, tentunya memiliki tuntutan etos kerja yang sangat tinggi. Oleh karena itu, sama halnya dengan alasan-alasan di muka, mengapa pejabat PR Bank lebih banyak digeluti kaum laki-laki, lagi-lagi alasan tuntutan kebutuhan pihak manajemen yang mengharuskan pejabat PR adalah berjenis kelamin laki-laki, selain itu juga adanya unsur keharusan pejabat PR

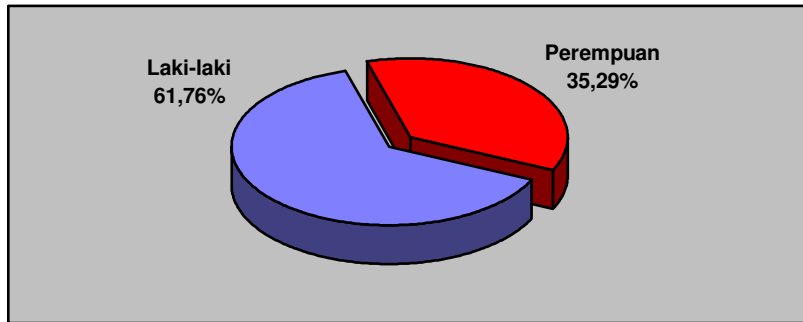
memiliki stamina yang kuat, karena pekerjaan yang dijalankan memerlukan aspek fisik, dimana tugas yang dijalankan lebih banyak di lapangan, dan tidak di belakang meja. Dalam hal lain penguasaan *hardware*, petugas ‘PR’ laki-laki dianggap lebih banyak memiliki kemampuan dibandingkan dengan wanita. Dengan alasan ini, maka di lingkungan perbankan lebih memilih pejabat PR bagi kaum laki-laki dibanding perempuan. Untuk lebih jelasnya perbandingan jenis kelamin pejabat PR Bank dapat dilihat pada Gambar 3.4

Tabel 3.4 : Jenis kelamin Pejabat PR Bank di Kota Bandung

No	Nama Bank	P/L	No	Nama Bank	P/L
1.	Bank Negara Indonesia	P	18.	Bank NISP	P
2.	Bank Mandiri	L	19.	Citibank	L
3.	Bank Indonesia	L	20.	Bank Artha Graha	L
4.	Bank Danamon	P	21.	Bank Artos Indonesia	L
5.	Bank Permata	P	22.	Bank Buana Indonesia	L
6.	Bank Lippo	L	23.	Bank Bukopin	L
7.	Bank Tabungan Negara	P	24.	Bank Fama Internasional	L
8.	Bank Rakyat Indonesia	L	25.	Bank HS	L
9.	HSBC	L	26.	Bank Mega	P
10.	Bank Central Asia	L	27.	Bank Muamalat	P
11.	BII	L	28.	Bank BNP	L
12.	Bank Jabar	L	29.	Bank Panin	P
13.	Bank Bumiputera	L	30.	Standard Chartered Bank	P
14.	Bank Bisnis Internasional	P	31.	Bank Windu Kentjana	L
15.	Bank BTPN	L	32.	Bank UOB Indonesia	L
16.	Bank Maspion	P	33.	Bank of Tokyo	L
17.	Bank Ekonomi	P	34.	Bank Mayapada	L

Sumber : Wawancara

Keterangan : L : Laki-laki ; P : Perempuan



Gambar 3.4: Perbandingan Jenis Kelamin Pejabat PR Bank di Kota Bandung

3.5 Jenis Kelamin Pejabat PR Radio di Kota Bandung

Untuk melengkapi data pejabat PR digeluti oleh kaum laki-laki atau perempuan, penulis juga mengkaji pejabat PR Radio. Untuk keperluan ini, penulis mengambil Radio-radio yang ada di kota Bandung. Jumlah Radio yang ada di kota Bandung seluruhnya berjumlah 43 Radio. Dari jumlah tersebut, penulis mengambil sampel sebanyak 22 atau 51,16%. Dari sampel terpilih, diperoleh data bahwa jenis kelamin para pejabat PR Radio yang ada di kota Bandung dapat dilihat seperti pada tabel 3.5.

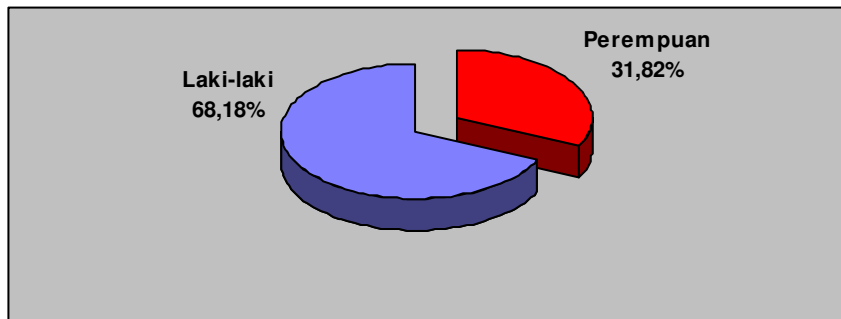
Berdasarkan penggolongan jenis kelamin laki-laki dan perempuan, dari data yang diperoleh, bahwa pejabat PR pada Radio-radio di kota Bandung, ternyata sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki, sedangkan perempuan hanya sebagian kecil saja. Dari 22 radio yang terpilih sebagai sampel, 7 orang atau 31,82% adalah berjenis kelamin perempuan, sedangkan laki-laki berjumlah 15 orang atau 68,18%. Sebagaimana karakter sebuah stasiun radio, dalam konteks membina hubungan dengan para pendengarnya, para pengiklan, dan *link* bisnis lainnya, di samping waktu kerja yang relatif sering dilakukan sampai malam hari, dalam hal lain petugas 'PR' laki-laki dianggap lebih aktif, enerjik, agresif, dan lebih banyak memiliki kemampuan penguasaan *hardware* dibandingkan dengan perempuan, maka tidaklah heran jika pada perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam bidang radio ini pun ternyata memilih kaum laki-laki sebagai jenis kelamin yang tepat untuk menjabat PR Officer. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam Gambar 3.5.

Tabel 3.5 : Jenis kelamin Pejabat PR Radio di Kota Bandung

No	Nama Radio	P/L	No	Nama Radio	P/L
1.	Antassalam	P	12.	Oz	L
2.	Ardan	L	13.	Ninetyniners	P
3.	Pas FM	P	14.	Paramuda	L
4.	Raka	L	15.	RRI	P
5.	Garuda	P	16.	MGT Radio	L
6.	KLCBS	L	17.	Rase FM	L
7.	K-lite	L	18.	Sangkuriang	L
8.	Maestro	L	19.	Mutiara	L
9.	Mara	L	20.	Madina	P
10.	Female FM	P	21.	MQ FM	L
11.	Sky FM	L	22.	Generasi Muda	L

Sumber : Wawancara

Keterangan : L : Laki-laki ; P : Perempuan



Gambar 3.5: Perbandingan Jenis Kelamin Pejabat PR Radio di Kota Bandung

3.6 Jenis Kelamin Pejabat PR pada Departemen, Lembaga Negara, dan Lembaga Non Departemen di Kota Bandung

Dalam konteks mengkaji jenis kelamin pejabat PR, penulis juga meneliti jenis kelamin perempuan atau laki-laki yang menggeluti aktivitas PR pada Departemen, Lembaga Negara, dan Lembaga Non Departemen di Kota Bandung. Dari 21 Departemen Lembaga Negara, dan Lembaga Non Departemen yang ada di kota Bandung, penulis mengambil sampel sebanyak 12 departemen atau 57,14%. Dari sampel terpilih, diperoleh data bahwa jenis kelamin para pejabat PR dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.6 : Jenis Kelamin Pejabat PR pada Departemen, Lembaga Negara, dan Lembaga Non Departemen di Kota Bandung

No	Nama	P/L
1.	Badan Kepegawaian Negara	L
2.	Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN)	L
3.	Badan Pertanahan Nasional	L
4.	Badan Promosi dan Penanaman Modal Daerah	L
5.	Badan Pusat Statistik	L
6.	Bank Indonesia	L
7.	Departemen Agama	L
8.	Departemen Dalam Negeri dan Otonomi Daerah	L
9.	Departemen Kehakiman dan HAM	L
10.	Departemen Pertahanan	P
11.	Kamar Dagang dan Industri	P
12.	Kejaksaan Tinggi	L

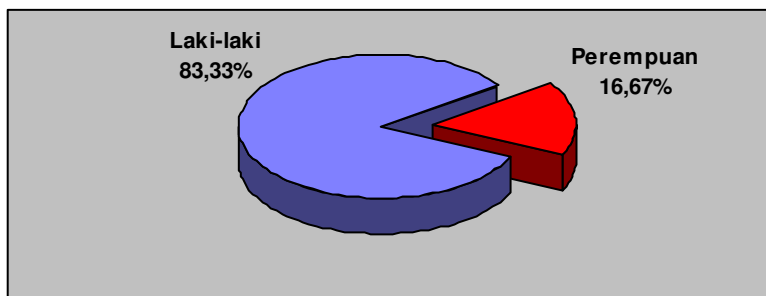
Sumber : Wawancara

Keterangan : L : Laki-laki ; P : Perempuan

Berdasarkan penggolongan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Dari data yang diperoleh, pejabat PR pada Departemen, Lembaga Negara, dan Lembaga Non Departemen di kota Bandung, ternyata sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki, sedangkan perempuan hanya sebagian kecil saja. Dari 12 Departemen, Lembaga Negara, dan Lembaga Non Departemen di kota Bandung, hanya sedikit sekali yaitu 2 (dua) orang atau

16,67% adalah berjenis kelamin perempuan, sedangkan laki-laki berjumlah 10 orang atau 83,33%.

Dari data di atas jelaslah bahwa pejabat PR pada Departemen, Lembaga Negara, dan Lembaga Non Departemen di kota Bandung, pada umumnya digeluti kaum laki-laki, Sama halnya dengan beberapa alasan yang telah dikemukakan di atas, ini dikarenakan segenap manajemen Departemen, Lembaga Negara, dan Lembaga Non Departemen di kota Bandung umumnya mempercayakan jabatan PR ini dipegang kaum laki-laki. Alasan lain juga terungkap bahwa jabatan PR Officer dipercayakan kepada kaum laki-laki karena para manajemen puncak menganggap bahwa pekerjaan PR merupakan pekerjaan memerlukan ketegasan hukum, khususnya dalam menghadapi berbagai karakter publik baik internal maupun eksternal, disamping itu juga aktivitas PR harus digarap oleh mereka yang memiliki stamina tinggi. Begitu pula halnya dengan penguasaan *hardware*, petugas 'PR' laki-laki lebih banyak memiliki kemampuan dibandingkan dengan wanita. Dengan asumsi seperti itu, kaum laki-lakilah yang dianggap tepat untuk menduduki jabatan PR. Untuk lebih jelasnya perbandingan jenis kelamin pejabat PR Departemen, Lembaga Negara, dan Lembaga Non Departemen di Kota Bandung dapat dilihat dalam Gambar berikut ini :



Gambar 3.6: Perbandingan Jenis Kelamin Pejabat PR Departemen, Lembaga Negara, dan Lembaga Non Departemen di Kota Bandung

Dari berbagai data yang tergambar di atas, yang mungkin penelitian ini masih dalam lingkup sebagian kecil saja dari lembaga/organisasi/perusahaan yang diteliti, namun dari beberapa gambaran di atas, jelas mengindikasikan bahwa pada umumnya pejabat PR digeluti kaum laki-laki. Ini jelas memberikan gambaran bahwa asumsi sebagian

kalangan masyarakat yang menyatakan bahwa pejabat PR lebih tepat dijabat oleh kaum perempuan, dalam kenyataannya jauh dari dugaan. Data tersebut memberikan indikasi bahwa mereka yang bergerak di bidang 'PR' ternyata sebagian besar digeluti kaum laki-laki. Fenomena ini dapat menyanggah anggapan sebagian masyarakat terhadap profesi 'PR' yang menyatakan bahwa:

profesi 'PR' akan lebih tepat jika dilaksanakan oleh kaum wanita, dengan alasan bahwa kaum wanita terlihat lebih terampil, menarik, dan luwes, sehingga darinya akan mudah untuk dapat mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi bagi pelaksanaan profesi 'PR'⁴⁾. (Kompas, 31 Januari 1988).

Sementara itu, di sisi lain hasil penelitian ini ternyata telah dapat memperkuat hasil penelitian para dosen maupun mahasiswa yang dilakukan di Indonesia khususnya di Jawa Barat tentang: Seberapa jauh kemampuan laki-laki atau perempuan dalam menjalankan konsep-konsep kerja 'PR' ditinjau dari sudut seks (jenis ke-lamin laki-laki dan perempuan), pendidikan, motivasi dalam menjalankan tugas, seperti: kemampuan menjalankan tugas di bidang 'PR', penguasaan kebijakan lembaga, kemampuan menggunakan *hardware*. Penelitian dilakukan terhadap sejumlah responden di kalangan anggota BAKOHUMAS, dimana dalam penelitian ini posisi petugas 'PR', mayoritas dijabat oleh pria sebanyak 57,78% dan wanita 42,22% (Dida dkk., 1991). Hasil penelitian berikutnya menunjukkan bahwa:

Tidak ada perbedaan motif antara laki-laki dan perempuan dalam memasuki profesi 'PR', Keduanya sama beralasan bahwa profesi ini menantang kemampuan intelektual dan *skill*.

Dalam konteks inipun, penelitian ini telah pula mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan Nina Syamsudin, dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa : "Terdapat hubungan antara petugas 'PR' laki-laki dan petugas 'PR' perempuan dalam hal penguasaan tugas-tugas pokok kehumasan atau PR. Ini ditunjukkan dalam hasil penelitian yang menyatakan bahwa laki-laki menunjukkan ragam penguasaan tugas esensi yang relatif banyak jika dibandingkan dengan wanita. Begitu pula dengan penguasaan *hardware*, petugas 'PR' laki-laki lebih banyak memiliki kemampuan dibandingkan dengan wanita (Syam, 1993: 3-4).

Dari asumsi tersebut, di satu sisi anggapan sebagian masyarakat bahwa kaum perempuanlah yang lebih tepat untuk menjabat PR *Officer*, hal ini ditandai dengan banyaknya kaum perempuan yang lebih berminat untuk mengikuti pendidikan pada bidang kajian PR atau Humas di berbagai universitas baik negeri maupun swasta, namun sementara itu *user* masih menganggap kaum laki-lakilah yang lebih tepat dengan alasan yang lebih banyak memojokkan kaum perempuan apakah itu dari sisi kemampuan penguasaan *hardware*, kekuatan fisik atau stamina, agresivitas, dan lain-lain, sehingga anggapan ini sangat merugikan kaum perempuan yang pada era sekarang ini sedang berusaha memperjuangkan haknya dalam kesetaraan gender. Dari kenyataan ini sungguh merupakan hal yang sangat kontradiksi, dimana umumnya di berbagai universitas bidang kajian PR, banyak diminati kaum perempuan, bahkan tidak sedikit yang *menjudge* bahwa pendidikan PR lebih tepat untuk kaum perempuan. Namun disisi lain perempuan dikesampingkan untuk tampil eksis sebagai pejabat PR, khususnya pada kedudukan yang dianggap strategis dan penting yaitu sebagai pimpinan pada divisi PR.

4. Kesimpulan

1. Dengan alasan bahwa aktivitas PR memerlukan agresivitas, aktivitas, stamina yang tinggi, energik, rasional, kemampuan penguasaan *hardware*, menuntut ketegasan hukum, pekerja lapangan, bekerja dalam waktu yang tidak terbatas termasuk malam hari, maka pada umumnya manajemen puncak dari suatu lembaga/ organisasi/ instansi/ perusahaan menganggap kaum laki-lakilah yang lebih tepat untuk menduduki jabatan PR.
2. Terutama untuk pejabat PR Hotel, ternyata menempatkan mereka yang berjenis kelamin perempuan lebih dianggap tepat untuk menduduki jabatan PR Officer, dengan alasan adanya tuntutan PR hotel yang harus terampil, menarik, dan luwes.
3. Asumsi di sebagian kalangan masyarakat bahwa profesi PR identik dengan perempuan, telah terjawab, yakni pada kenyataannya para pengguna jasa profesi PR umumnya masih menganggap bahwa profesi PR lebih tepat dijabat oleh kaum laki-laki, dalam hal lain untuk karakter perusahaan yang menuntut keramahan keluwesan, keterampilan, dan daya tarik pelayanan, pengguna jasa menganggap profesi PR lebih tepat dijabat oleh mereka yang berjenis kelamin perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiman, Arief. 1982. *Pembagian Kerja Secara Seksual; sebuah pembahasan sosiologis tentang peran wanita di dalam masyarakat*. Jakarta: PT Gramedia.
- Cutlip, Scott M., Allen H. Center, and Glen M. Broom. 2000. *Effective Public Relations*. Eighth Edition. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Katz, Bernard. 1994. *Komunikasi Bisnis Praktis*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Kompas*. 31 Januari 1988.
- Musty, Bertha. 1995. *Bagaimana Meningkatkan Profesionalisme Seorang Sekretaris*. Bandung: LPKIA-IAI.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid I Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.
- Ross, Raymond. 1979. *Essentials of Speech Communication*. New Jersey: Prentice Hall. Inc.
- Syam, Nina Winangsih. 1993. Pengaruh Gender Dalam Profesi Public Relations. *Makalah*. Pekan Public Relations Forum Diskusi dan Seminar Bandung. 17 – 22 Mei 1993. Bandung: Yayasan Arena Komunikasi.
- Verderber, Rudolf F., 1984, *Communicate*, 4th Editions. Belmont, California: Wardsworth Publishing Company.
- Yulianita, Neni. 2003. *Dasar-dasar Public Relations*. Bandung: P2U LPPM- Unisba
- . 2001. Pengaruh Kepemimpinan Manajer Public Relations Terhadap Kualitas Manajemen Public Relations dan Korelasinya dengan Efektivitas Sistem Komunikasi Perusahaan. *Disertasi*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- . 2004. Sekretaris Profesional di Era Global, *Jurnal Ilmiah Sekretaris dan manajemen Administasi X'PRESS!*. No.1 Th.I/September 2003 – Februari 2004. Bandung : Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti.